Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/4136

02. 06. 80

Sachgebiet 8

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 150 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1978 über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau

A. Zielsetzung

Das Übereinkommen soll dem Aufbau leistungsfähiger Arbeitsverwaltungen dienen. Es richtet sich daher in erster Linie an Entwicklungsländer.

B. Lösung

Nach der umfassenden Definition des Übereinkommens erstreckt sich der Aufgabenbereich der Arbeitsverwaltung außer auf die Arbeitsförderung u. a. auch auf Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsaufsicht und Soziale Sicherheit. Bei der Wahrnehmung der ihnen obliegenden Aufgaben sollen die öffentlichen Verwaltungsstellen eng mit den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

Da sich das Übereinkommen auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht, bedarf es gemäß Artikel 59 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes zur innerstaatlichen Umsetzung der Mitwirkung der gesetzgebenden Körperschaften in Form eines Vertragsgesetzes.

Das in der Bundesrepublik Deutschland bestehende System der Arbeitsverwaltung in dem umfassenden Sinn des Übereinkommens entspricht im wesentlichen dessen Anforderungen. Soweit dieses System in seiner differenzierten Struktur von dem Übereinkommen abweicht, bestehen im Hinblick auf die Durchführung keine Bedenken, da das Übereinkommen durch flexible Formulierungen der Vielfalt der verschiedenen Arbeitsverwaltungssysteme Rechnung trägt.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Druck: Bundesdruckerei Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2 (Bad Godesberg), Telefon (02 28) 36 35 51

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
14 (43) – 806 04 – In 44/80

Bonn, den 30. Mai 1980

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 150 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1978 über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Der Wortlaut des Übereinkommens in englischer und französischer Sprache sowie in deutscher Übersetzung, die Denkschrift zu dem Übereinkommen, die Empfehlung 158 als Anlage zur Denkschrift und eine Stellungnahme zu der Empfehlung sind beigefügt.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 487. Sitzung am 23. Mai 1980 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Schmidt

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 150 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1978 über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 26. Juni 1978 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend veröffentlicht.

Artikel 2

Dieses Gesetz gilt auch im Land Berlin, sofern das Land Berlin die Anwendung dieses Gesetzes feststellt.

Artikel 3

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 12 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekanntzugeben.

Begründung zum Vertragsgesetz

Zu Artikel 1

Auf das Übereinkommen findet Artikel 59 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes Anwendung, da es sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht.

Zu Artikel 2

Das Übereinkommen soll auch auf das Land Berlin Anwendung finden; das Gesetz enthält daher die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 3

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Abs. 2 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 12 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekanntzugeben.

Schlußbemerkung

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung dieses Gesetzes nicht mit Kosten belastet.

Übereinkommen 150

Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau

Convention 150

Convention Concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation

Convention 150

Convention concernant l'administration du travail: rôle, fonctions et organisation

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining–and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949–which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l'inspection du travail, 1947, de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l'emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l'administration du travail;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des instruments formulant des directives relatives au système d'administration du travail dans son ensemble;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; rappelant aussi l'objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d'adopter une politique d'administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d'organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d'ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal; considérant également que les organisations

(Übersetzung)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, in denen die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Arbeitsverwaltung gefordert wird;

hält es für wünschenswert, daß Urkunden angenommen werden, die Richtlinien für das Gesamtsystem der Arbeitsverwaltung festlegen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, und des Übereinkommens über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975; verweist ferner auf das Ziel der Schaffung einer vollen und angemessen entlohnten Beschäftigung und bekräftigt die Notwendigkeit von Programmen der Arbeitsverwaltung, die es ermöglichen, auf dieses Ziel hinzuarbeiten und die in den genannten Übereinkommen dargelegten Ziele zu verwirklichen;

erkennt die Notwendigkeit an, die Unabhängigkeit der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer voll zu wahren, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gewährleisten – insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 – und die jede Einmischung der Behörden untersagen, durch die diese Rechte beschränkt

objectives of economic, social and cultural progress, and

d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel;

würden oder ihre rechtmäßige Ausübung behindert würde, und ist der Auffassung, daß den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Erreichung der Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts eine wesentliche Rolle zufällt;

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Administration Convention, 1978:

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à l'administration du travail: rôle, fonctions et organisation, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'administration du travail, 1978:

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsverwaltung: Aufgaben, Befugnisse, Aufbau, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1978, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Arbeitsverwaltung, 1978, bezeichnet wird.

Article 1

For the purpose of this Convention–

(a) the term "labour administration" means public administration activities in the field of national labour policy;

(b) the term "system of labour administration" covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration–whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration–and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) les termes «administration du travail» désignent les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;

b) les termes «système d'administration du travail» visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens

a) bezeichnet der Ausdruck „Arbeitsverwaltung" die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik;

b) umfaßt der Ausdruck „System der Arbeitsverwaltung" alle Organe der öffentlichen Verwaltung, die für die Arbeitsverwaltung verantwortlich oder damit befaßt sind – gleich ob es sich um ministerielle Dienststellen oder öffentliche Institutionen einschließlich halbstaatlicher und regionaler oder lokaler Stellen oder irgendeine andere Form der dezentralisierten Verwaltung handelt – sowie jeden institutionellen Rahmen für die Koordinierung der Tätigkeiten solcher Organe und für die Anhörung und Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und ihrer Verbände.

Article 2

A Member which ratifies this Convention may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or–where appropriate–to employers' and workers' representatives.

Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – à des représentants d'employeurs et de travailleurs.

Artikel 2

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – oder gegebenenfalls Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – übertragen oder anvertrauen.

Article 3

A Member which ratifies this Convention may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Artikel 3

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann bestimmte Tätigkeiten auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik als Angelegenheiten betrachten, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden.

Article 4

Each Member which ratifies this Convention shall, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly co-ordinated.

Article 5

1. Each Member which ratifies this Convention shall make arrangements appropriate to national conditions to secure, within the system of labour administration, consultation, co-operation and negotiation between the public authorities and the most representative organisations of employers and workers, or–where appropriate–employers' and workers' representatives.

2. To the extent compatible with national laws and regulations, and national practice, such arrangements shall be made at the national, regional und local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity.

Article 6

1. The competent bodies within the system of labour administration shall, as appropriate, be responsible for or contribute to preparation, administration, co-ordination, checking and review of national labour policy, and be the instrument within the ambit of public administration for the preparation and implementation of laws and regulations giving effect thereto.

2. In particular, these bodies, taking into account relevant international labour standards, shall–

(a) participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy, in accordance with national laws and regulations, and national practice;

(b) study and keep under review the situation of employed, unemployed and underemployed persons, taking into account national laws and regulations and national practice concerning conditions of work and working life and terms of employment, draw attention to defects and abuses in such conditions and terms and submit proposals on means to overcome them;

(c) make their services available to employers and workers, and their respective organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to the promotion–at national, re-

Article 4

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d'assurer, dans le cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou – le cas échéant – des représentants d'employeurs et de travailleurs.

2. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales, ces dispositions devront être prises aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique.

Article 6

1. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront, selon le cas, être chargés de la préparation, de la mise en œuvre, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale du travail, ou participer à chacune de ces phases, et être, dans le cadre de l'administration publique, les instruments de la préparation et de l'application de la législation qui la concrétise.

2. Ils devront notamment, tenant compte des normes internationales du travail pertinentes:

a) participer à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale de l'emploi selon les modalités prévues par la législation et la pratique nationales;

b) étudier d'une manière suivie la situation des personnes qui ont un emploi, aussi bien que des personnes qui sont sans emploi ou sous-employées, au vu de la législation et de la pratique nationales relatives aux conditions de travail, d'emploi et de vie professionnelle, appeler l'attention sur les insuffisances et les abus constatés dans ce domaine et soumettre des propositions sur les moyens d'y remédier;

c) offrir leurs services aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, en vue de favoriser, aux niveaux national, régional et

Artikel 4

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise dafür zu sorgen, daß in seinem Gebiet ein System der Arbeitsverwaltung eingerichtet wird und wirksam funktioniert und daß die ihm zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ordnungsgemäß koordiniert werden.

Artikel 5

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung Beratungen, Zusammenarbeit und Verhandlungen zwischen den öffentlichen Stellen und den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – oder gegebenenfalls den Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – zu gewährleisten.

2. Diese Vorkehrungen sind, soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie für die verschiedenen Sektoren der Wirtschaft zu treffen.

Artikel 6

1. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sind je nach Sachlage für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Arbeitspolitik verantwortlich oder wirken dabei mit und sind im Rahmen der öffentlichen Verwaltung das Instrument für die Vorbereitung und Durchführung der zur Verwirklichung dieser Politik erlassenen Gesetzgebung.

2. Diese Stellen haben unter Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen insbesondere

a) an der Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis mitzuwirken;

b) die Lage der Beschäftigten, Arbeitslosen und Unterbeschäftigten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis auf dem Gebiet der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und des Arbeitslebens zu untersuchen und laufend zu beobachten, auf Mängel und Mißstände in diesen Bereichen hinzuweisen und Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen;

c) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden, soweit es mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis vereinbar ist, ihre Dienste zur Verfügung zu stellen, um eine wirksame Beratung und Zusammenarbeit

gional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity–of effective consultation and co-operation between public authorities and bodies and employers' and workers' organisations, as well as between such organisations;

(d) make technical advice available to employers and workers and their respective organisations on their request.

Article 7

When national conditions so require, with a view to meeting the needs of the largest possible number of workers, and in so far as such activities are not already covered, each Member which ratifies this Convention shall promote the extension, by gradual stages if necessary, of the functions of the system of labour administration to include activities, to be carried out in co-operation with other competent bodies, relating to the conditions of work and working life of appropriate categories of workers who are not, in law, employed persons, such as–

(a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;

(b) self-employed workers who do not engage outside help, occupied in the informal sector as understood in national practice;

(c) members of co-operatives and worker-managed undertakings;

(d) persons working under systems established by communal customs or traditions.

Article 8

To the extent compatible with national laws and regulations and national practice, the competent bodies within the system of labour administration shall contribute to the preparation of national policy concerning international labour affairs, participate in the representation of the State with respect to such affairs and contribute to the preparation of measures to be taken at the national level with respect thereto.

Article 9

With a view to the proper co-ordination of the functions and responsibilities of the system of labour administration, in a manner determined by national laws or regulations, or national practice, a ministry of labour or another comparable body shall have the means to ascertain whether any

local ainsi que des divers secteurs d'activité économique, des consultations et une coopération effectives entre les autorités et organismes publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations;

d) répondre aux demandes d'avis techniques des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations respectives.

Article 7

Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:

a) les fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;

b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale;

c) les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;

d) les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires.

Article 8

Dans la mesure où la législation et la pratique nationales le permettent, les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront participer à la préparation de la politique nationale dans le domaine des relations internationales du travail et à la représentation de l'Etat dans ce domaine ainsi qu'à la préparation des mesures qui doivent être prises à cet effet à l'échelon national.

Article 9

En vue d'assurer une coordination appropriée des tâches et des responsabilités du système d'administration du travail, de la manière déterminée conformément à la législation ou à la pratique nationales, le ministère du Travail ou tout autre organe semblable devra avoir les

zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie zwischen diesen Verbänden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft zu fördern;

d) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Verbänden auf Wunsch eine fachliche Beratung zukommen zu lassen.

Artikel 7

Falls die innerstaatlichen Verhältnisse es zur Befriedigung der Bedürfnisse der größtmöglichen Zahl von Arbeitnehmern erfordern und soweit solche Tätigkeiten noch nicht erfaßt sind, hat jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, die Ausdehnung der Aufgaben des Systems der Arbeitsverwaltung – nötigenfalls stufenweise – auf Tätigkeiten zu fördern, die in Zusammenarbeit mit anderen zuständigen Stellen durchzuführen sind und die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsleben von Erwerbstätigengruppen betreffen, die rechtlich nicht als abhängig Beschäftigte gelten, wie z. B.

a) Pächter, die keine außenstehenden Arbeitskräfte beschäftigen, Teilpächter und ähnliche Gruppen landwirtschaftlicher Arbeitskräfte;

b) selbständig erwerbstätige Personen, die keine außenstehenden Arbeitskräfte beschäftigen und die im informellen Sektor tätig sind, wie er in der innerstaatlichen Praxis verstanden wird;

c) Mitglieder von Genossenschaften und in Betrieben mit Arbeiterselbstverwaltung tätige Personen;

d) Personen, die im Rahmen von Systemen tätig sind, die auf gemeinschaftlichen Gepflogenheiten oder Traditionen beruhen.

Artikel 8

Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vereinbar ist, haben die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung an der Ausarbeitung der staatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten und an der Vertretung des Staates in diesen Angelegenheiten mitzuwirken und zur Vorbereitung der auf innerstaatlicher Ebene in diesem Bereich zu treffenden Maßnahmen beizutragen.

Artikel 9

Im Hinblick auf eine angemessene Koordinierung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Systems der Arbeitsverwaltung in der durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmten Weise muß das Arbeitsministerium oder eine andere vergleichbare Stelle

parastatal agencies which may be responsible for particular labour administration activities, and any regional or local agencies to which particular labour administration activities may have been delegated, are operating in accordance with national laws and regulations and are adhering to the objectives assigned to them.

moyens de vérifier que les organismes para-étatiques chargés de certaines activités dans le domaine de l'administration du travail et les organes régionaux ou locaux auxquels de telles activités auraient été déléguées agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés.

über die Mittel verfügen, um feststellen zu können, ob halbstaatliche Stellen, die für bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung zuständig sind, und regionale oder lokale Stellen, denen solche Tätigkeiten übertragen worden sind, im Einklang mit der innterstaatlichen Gesetzgebung handeln und die ihnen gesetzten Ziele beachten.

Article 10

1. The staff of the labour administration system shall be composed of persons who are suitably qualified for the activities to which they are assigned, who have access to training necessary for such activities and who are independent of improper external influences.

2. Such staff shall have the status, the material means and the financial resources necessary for the effective performance of their duties.

Article 10

1. Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue.

2. Ce personnel bénéficiera du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

Artikel 10

1. Das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung muß sich aus Personen zusammensetzen, die für die ihnen übertragenen Tätigkeiten ausreichend qualifiziert sind, Zugang zu der dafür erforderlichen Ausbildung haben und von unzulässigen äußeren Einflüssen unabhängig sind.

2. Dieses Personal hat über den Status, die materiellen Mittel und die Finanzmittel zu verfügen, die für die wirksame Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sind.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Artikel 11

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides–

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English und French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Artikel 14

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 15

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 16

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 17

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 13, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 18

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Denkschrift zu dem Übereinkommen

Allgemeiner Teil

Das Übereinkommen erfaßt die staatlichen Systeme der Arbeitsverwaltung erstmals in ihrer Gesamtheit und schließt damit eine Lücke. Die bisher auf diesem Gebiet verabschiedeten Urkunden behandeln nur Teilbereiche der Arbeitsverwaltung. Den unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Strukturen in den einzelnen Ländern trägt das Übereinkommen durch flexibel formulierte Mindestgrundsätze für eine wirksame Arbeitsverwaltung Rechnung. Der Mitwirkung unabhängiger Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber wird in diesem Rahmen besondere Bedeutung beigemessen.

In der Bundesrepublik Deutschland entspricht das System der Arbeitsverwaltung in der umfassenden Definition des Übereinkommens nach Aufgaben, Befugnissen und Aufbau insgesamt dessen Anforderungen. Es wird daher vorgeschlagen, dem Übereinkommen zuzustimmen.

Besonderer Teil

Die in Artikel 1 gegebenen Definitionen der Begriffe „Arbeitsverwaltung" und „Systeme der Arbeitsverwaltung" erfassen alle Bereiche dessen, was nach dem Übereinkommen unter innerstaatlicher Arbeitspolitik zu verstehen ist, wie z. B. Arbeitsförderung, Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsaufsicht, Soziale Sicherheit.

Diese Begriffsbestimmungen gehen über die in der Bundesrepublik Deutschland gebräuchliche Terminologie hinaus, wonach als Arbeitsverwaltung nur die Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit und ihrer Dienststellen bezeichnet wird.

Koordinierende Stelle im Sinne des Artikels 1 Buchstabe b für die Tätigkeiten der verschiedenen Verwaltungsorgane im Bereich der innerstaatlichen Arbeitspolitik ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, soweit die Rechtsstellung der betreffenden Verwaltungsorgane dies zuläßt. Insoweit wird auf die Ausführungen zu den Artikeln 4 und 9 Bezug genommen.

Nach Artikel 2 können bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere Berufsverbänden oder Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, übertragen werden.

Nach dem deutschen Rechtssystem sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weitgehend Gegenstand der den Tarifvertragsparteien eingeräumten Regelungsbefugnis im Rahmen der Tarifautonomie (vgl. die diesbezügliche Bemerkung zu Artikel 3). Eine Aufgabenübertragung auf Verbände kommt nur insoweit in Betracht, als dadurch die Tarifautonomie nicht berührt wird. Entsprechendes gilt im Rahmen der Betriebsverfassung im Hinblick auf den autonomen Regelungsbereich der Betriebspartner.

Nach Artikel 3 können bestimmte Tätigkeiten auf dem Gebiet der Arbeitspolitik auf innerstaatlicher Ebene direkten Verhandlungen zwischen den Verbänden vorbehalten bleiben.

Im Einklang damit wie auch mit Absatz 6 der Präambel ist die Regelung der Arbeitsbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend der autonomen Regelung durch die Tarifvertragsparteien überlassen.

Arbeitsförderung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz werden dagegen nicht von Artikel 3 berührt.

Artikel 4 fordert die Schaffung eines funktionsfähigen Systems der Arbeitsverwaltung.

Dieser Auftrag ist in der Bundesrepublik Deutschland bereits nach geltendem Recht verwirklicht. In den Bereichen der Arbeitsförderung und der Sozialversicherung ist eine wirksame Durchführung der jeweiligen Aufgaben durch Selbstverwaltungsorgane gewährleistet. Auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sind die Berufsgenossenschaften der gesetzlichen Unfallversicherung und die Gewerbeaufsichtsbehörden der Länder sowie – im betrieblichen Bereich – die Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure Teil eines funktionsfähigen Systems der Arbeitsverwaltung. Die autonome Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist in diesem Zusammenhang ebenfalls zu nennen (vgl. die Ausführungen zu Artikeln 2 und 3).

Ergänzend wird auf die die Aufsichtsbefugnisse des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung betreffenden Ausführungen zu Artikel 9 hingewiesen.

Artikel 5 fordert – möglichst auf verschiedenen Ebenen und für die verschiedenen Wirtschaftszweige – Beratungen, Zusammenarbeit und Verhandlungen zwischen den Stellen der Arbeitsverwaltung und den maßgebenden Verbänden oder den Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

In der Bundesrepublik Deutschland wird dieser – auch in der IAO-Empfehlung Nr. 113 statuierten – Forderung durch gesetzliche Regelungen und die Praxis Rechnung getragen. So wirken in den Selbstverwaltungsorganen der Bundesanstalt für Arbeit auf allen Ebenen zu je einem Drittel Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften bei der Durchführung der Aufgaben nach dem Arbeitsförderungsgesetz mit (vgl. § 192 AFG).

In den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger sind im Regelfall Versicherte und Arbeitgeber auf allen Ebenen paritätisch vertreten (vgl. §§ 31, 44 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – SGB IV).

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder deren Spitzenorganisationen entsenden ferner Vertreter in verschiedene gesetzlich vorgesehene Ausschüsse, z. B. die Ausschüsse für die Allgemeinverbindlicherklä-

rung von Tarifverträgen, für die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, die Heimarbeits- und Massenentlassungsausschüsse, die Beratenden Ausschüsse für Behinderte, die Ausschüsse für technische Arbeitsmittel, gefährliche Arbeitsstoffe und überwachungsbedürftige Anlagen.

In dem von dem Übereinkommen ebenfalls erfaßten Bereich der beruflichen Bildung ist bereits mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 und dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz von 1976 eine Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrern bei der Planung, Ordnung und Durchführung der beruflichen Bildung auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene eingeführt worden.

Arbeitspolitische Probleme werden auch in informellen Gesprächskreisen wie der Sozialpolitischen Gesprächsrunde oder dem Arbeitskreis „Arbeitsmarktpolitik" mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern erörtert.

Schließlich entspricht es ständiger Praxis, daß die Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und dergleichen angehört werden, soweit ihre Interessen davon berührt sind.

Artikel 6 weist den zuständigen Stellen der Arbeitsverwaltung die Verantwortung für die innerstaatliche Arbeitspolitik und deren Verwirklichung im Wege der Gesetzgebung zu. Die Aktivitäten der Verwaltungsstellen sollen sich vor allem auf die Beschäftigungspolitik, die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie die Zusammenarbeit mit den Verbänden und, falls dies von den Verbänden gewünscht wird, deren fachliche Beratung erstrecken.

In der Bundesrepublik Deutschland hat der Bund das Gesetzgebungsrecht für die Gebiete des Arbeitsrechts einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie der Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung (vgl. Artikel 74 Nr. 12 Grundgesetz). Der Bund hat im Arbeitsförderungsgesetz die gesetzliche Grundlage für eine Vielzahl von Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik geschaffen. Innerhalb der Bundesregierung ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung als federführendes Ressort für die gesamte Arbeitspolitik und diesbezügliche Gesetzesvorlagen oder sonstigen Maßnahmen zur Durchführung dieser Politik verantwortlich.

An der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik wirken der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und die Bundesanstalt für Arbeit in dem zu Artikel 4 und 9 erläuterten Umfang mit. Entsprechendes gilt für die sich im einzelnen aus § 6 AFG ergebenden Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Soweit Artikel 6 Abs. 2 Buchstabe b in diesem Zusammenhang die Beobachtung von Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ggf. Vorschläge für Abhilfemaßnahmen fordert, ist unter Hinweis auf die Ausführungen zu den Artikeln 2 und 3 vorab festzustellen, daß dieser Bereich in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich von jeder staatlichen Einflußnahme und Überwachung ausgenommen ist. Diese Rechtslage steht jedoch im Einklang mit der Entstehungsgeschichte und dem Wortlaut des Artikels 6, der im übrigen auf die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis abstellt. Aus der Beobachtung der Arbeitsmarktentwicklung durch die Bundesanstalt für Arbeit und den Tätigkeiten der Gewerbeaufsicht sowie der Berufsgenossenschaften der gesetzlichen Unfallversicherung werden auch Erkenntnisse hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer gewonnen. Seit 1974 werden vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung zudem freiwillig Untersuchungen über Entwicklung und Stand der Löhne, Gehälter und sonstigen Arbeitsbedingungen, soweit sie in Tarifverträgen geregelt sind, durchgeführt. Die Ergebnisse von Überprüfungen werden im Hinblick auf gesetzliche Regelungen von den Systemen der Arbeitsverwaltung ausgewertet. Damit dürfte auf der Grundlage der erwähnten rechtlichen Auslegung Artikel 6 Abs. 2 Buchstabe b in seiner Zielsetzung erfüllt sein.

Hinsichtlich der in Artikel 6 Abs. 2 Buchstabe c und d geforderten Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Stellen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bzw. deren Beratung durch öffentliche Stellen wird auf die Ausführungen zu Artikel 5 Bezug genommen. Im übrigen fördert die Bundesanstalt für Arbeit die Zusammenarbeit zwischen den Verbänden unter Beachtung des Gebots der Unparteilichkeit (vgl. § 20 AFG). Die Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit stehen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verfügung.

Artikel 7 sieht eine nötigenfalls stufenweise Ausdehnung der Aktivitäten der Arbeitsverwaltung auf die Arbeitsbedingungen von nicht abhängig Beschäftigten wie Pächtern, bestimmten Kategorien selbständig Erwerbstätiger oder Mitgliedern von Genossenschaften vor, wenn dies nach den innerstaatlichen Verhältnissen geboten erscheint. Diese insbesondere für Entwicklungsländer bedeutsame Vorschrift läßt auf Grund ihrer flexiblen Formulierung einen weiten Spielraum für die innerstaatliche Durchführung.

In der Bundesrepublik Deutschland haben arbeitnehmerähnliche Personen, d. h. Personen, die in ähnlicher Weise wie Arbeitnehmer tätig werden und schutzbedürftig sind, die jedoch rechtlich in keinem Arbeitsverhältnis stehen, z. B. Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (vgl. § 2 BUrlG); für sie können auch Tarifverträge abgeschlossen werden (vgl. § 12a TVG). Auch hinsichtlich des Arbeits- und Unfallschutzes ist dieser Personenkreis Arbeitnehmern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, gleichgestellt.

In gewissem Umfang sind auch Selbständige als Pflichtversicherte in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen oder zur Versicherung berechtigt.

Artikel 8 betrifft die Mitwirkung der zuständigen Verwaltungsstellen an einer innerstaatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten und an der Vertretung des Staates in diesen Angelegenheiten.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die für die innerstaatliche Arbeitspolitik zuständigen Stellen auch für die Ausarbeitung der staatlichen Politik auf dem Gebiet der internationalen Arbeitsangelegenheiten und die Vertretung des Staates in diesen Angelegenheiten zuständig.

Artikel 9 weist dem Arbeitsministerium oder einer anderen vergleichbaren Stelle eine Koordinierungs- und

Kontrollzuständigkeit für die Bereiche der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu, die auf halbstaatliche, regionale oder lokale Stellen verlagert worden sind.

Eine derartige zentrale Zuständigkeit hat in der Bundesrepublik Deutschland der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Soweit er Kontrollbefugnisse hat (vgl. z B. nach § 224 AFG gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit), beschränken sie sich grundsätzlich auf die Einhaltung von Gesetzen und sonstigem Recht. Auf dem Gebiet der von den Berufsgenossenschaften wahrzunehmenden Unfallverhütung und der Ersten Hilfe bei Arbeitsunfällen erstreckt sich die Aufsicht darüber hinaus auch auf Umfang und Zweckmäßigkeit der Maßnahmen (vgl. § 87 Abs. 2 i. V. m § 90 Abs. 1 SGB IV). Auch die von den Berufsgenossenschaften erlassenen Unfallverhütungsvorschriften unterliegen der Genehmigung durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (vgl. § 709 RVO). Im übrigen unterliegen die Träger der Sozialversicherung der staatlichen Aufsicht, die von Aufsichtsbehörden durchgeführt wird (vgl. §§ 87, 89 SGB IV).

Artikel 10 fordert u. a. ein für die ihm übertragenen Tätigkeiten ausreichend qualifiziertes Personal und die für eine wirksame Erfüllung der anfallenden Aufgaben notwendige Finanzausstattung.

Diese Voraussetzungen sind in der Bundesrepublik Deutschland erfüllt. Zum Beispiel werden Bediensteten der Bundesanstalt für Arbeit vor der Übernahme sowie auch während der Wahrnehmung einzelner Funktionen ausreichende fachliche Kenntnisse auf den Verwaltungsschulen und der Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit vermittelt. Die Rechtsverhältnisse des Personals der Bundesanstalt für Arbeit sind dienst- und arbeitsrechtlich geregelt und gesichert. In anderen Teilbereichen des Systems der Arbeitsverwaltung sind die Bedingungen für die berufliche Qualifizierung und der Status des Personals ähnlich geregelt.

Die Schlußartikel 11 bis 18 enthalten Bestimmungen über Ratifikation, Inkrafttreten, Kündigung und Abänderung des Übereinkommens.

Anlage zur Denkschrift

Empfehlung 158
betreffend die Arbeitsverwaltung: Rolle, Aufgaben, Aufbau

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1978 zu ihrer vierundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, insbesondere des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht, 1947, des Übereinkommens über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, und des Übereinkommens über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, in denen die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben der Arbeitsverwaltung gefordert wird;

hält es für wünschenswert, daß Urkunden angenommen werden, die Richtlinien für das Gesamtsystem der Arbeitsverwaltung festlegen;

verweist auf die Bestimmungen des Übereinkommens über die Beschäftigungspolitik, 1964, und des Übereinkommens über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, verweist ferner auf das Ziel der Schaffung einer vollen und angemessen entlohnten Beschäftigung und bekräftigt die Notwendigkeit von Programmen der Arbeitsverwaltung, die es ermöglichen, auf dieses Ziel hinzuarbeiten und die in den genannten Übereinkommen dargelegten Ziele zu verwirklichen;

erkennt die Notwendigkeit an, die Unabhängigkeit der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer voll zu wahren, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Bestimmungen bestehender internationaler Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, die die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gewährleisten – insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 – und die jede Einmischung der Behörden untersagen, durch die diese Rechte beschränkt würden oder ihre rechtmäßige Ausübung behindert würde, und ist der Auffassung, daß den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Erreichung der Ziele des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritts eine wesentliche Rolle zufällt;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsverwaltung: Aufgaben, Befugnisse, Aufbau, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die Arbeitsverwaltung, 1978, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1978, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Arbeitsverwaltung, 1978, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Im Sinne dieser Empfehlung

a) bezeichnet der Ausdruck „Arbeitsverwaltung" die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik;

b) umfaßt der Ausdruck „System der Arbeitsverwaltung" alle Organe der öffentlichen Verwaltung, die für die Arbeitsverwaltung verantwortlich oder damit befaßt sind – gleich, ob es sich um ministerielle Dienststellen oder öffentliche Institutionen einschließlich halbstaatlicher und regionaler oder lokaler Stellen oder irgendeine andere Form der dezentralisierten Verwaltung handelt – sowie jeden institutionellen Rahmen für die Koordinierung der Tätigkeiten solcher Organe und für die Anhörung und Beteiligung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und ihrer Verbände.

2. Jedes Mitglied kann gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis bestimmte Tätigkeiten der Arbeitsverwaltung nichtstaatlichen Organisationen, insbesondere Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – oder gegebenenfalls Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – übertragen oder anvertrauen.

3. Jedes Mitglied kann bestimmte Tätigkeiten auf dem Gebiet der innerstaatlichen Arbeitspolitik als Angelegenheiten betrachten, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis durch direkte Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden.

4. Jedes Mitglied sollte in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise dafür sorgen, daß in seinem Gebiet ein System der Arbeitsverwaltung eingerichtet wird und wirksam funktioniert und daß die ihm zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ordnungsgemäß koordiniert werden.

II. Aufgaben des innerstaatlichen Systems der Arbeitsverwaltung

Arbeitsnormen

5. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten – in Beratung mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und in der Art und Weise und unter den Voraussetzungen, wie sie sich aus der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis ergeben – aktiv an der Vorbereitung, Entwicklung, Annahme, Durchführung und Überprüfung von Arbeitsnormen einschließlich der einschlägigen Gesetze und Vorschriften mitwirken.

(2) Diese Stellen sollten den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einer der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis entsprechenden Weise ihre Dienste zur Verfügung stellen, um die Regelung der Beschäftigungsbedingungen durch Kollektivverhandlungen zu fördern.

6. Zu dem System der Arbeitsverwaltung sollte auch eine Arbeitsaufsicht gehören.

Arbeitsbeziehungen

7. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten an der Bestimmung und Durchführung der Maßnahmen beteiligt sein, die sich als erforderlich erweisen können, um den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten.

8. (1) Es sollte Arbeitsverwaltungsprobleme geben, die darauf abzielen, Arbeitsbeziehungen zu fördern, herzustellen und aufrechtzuerhalten, die unter Wahrung des Vereinigungsrechtes und des Rechts zu Kollektivverhandlungen der ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitslebens dienen.

(2) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten zur Verbesserung der Arbeitsbezie-

hungen beitragen, indem sie für Betriebe sowie für Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die es wünschen, in Übereinstimmung mit Programmen, die auf der Grundlage von Beratungen mit diesen Verbänden entwickelt worden sind, Beratungsdienste bereitstellen oder ausbauen.

9. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten die volle Entwicklung und Anwendung von Einrichtungen und Verfahren für freiwillige Verhandlungen fördern.

10. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten im Falle von Kollektivstreitigkeiten in der Lage sein, im Einvernehmen mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Schlichtungs- und Vermittlungsdienste bereitzustellen, die den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechen.

Beschäftigung

11. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten für die Vorbereitung, Durchführung, Koordinierung, Überwachung und Überprüfung einer staatlichen Beschäftigungspolitik verantwortlich sein oder daran mitwirken.

(2) Eine zentrale Stelle innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung, die gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmen ist, sollte für die Ergreifung geeigneter institutioneller Maßnahmen zur Koordinierung der Tätigkeiten der einzelnen mit den verschiedenen Aspekten der Beschäftigungspolitik befaßten Organe und Stellen verantwortlich oder an solchen Maßnahmen beteiligt sein.

12. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten Arbeitsvermittlungsdienste, Programme zur Beschäftigungsförderung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Berufsberatungs- und Berufsbildungsprogramme sowie Systeme für Leistungen bei Arbeitslosigkeit miteinander koordinieren oder an deren Koordinierung mitwirken; ferner sollten sie diese verschiedenen Dienste, Programme und Systeme mit der Durchführung allgemeiner beschäftigungspolitischer Maßnahmen koordinieren oder an deren Koordinierung mitwirken.

13. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten dafür verantwortlich sein, Methoden und Verfahren zu erarbeiten oder deren Erarbeitung zu fördern, die gewährleisten sollen, daß die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – oder gegebenenfalls die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – in Belangen der Beschäftigungspolitik angehört werden und daß deren Mitarbeit bei der Durchführung dieser Politik gefördert wird.

14. (1) Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten für die Arbeitskräfteplanung verantwortlich sein oder, falls dies nicht möglich ist, an der Tätigkeit der dafür zuständigen Stellen sowohl durch eine institutionelle Vertretung als auch durch die Vermittlung fachlicher Informationen und Beratung beteiligt werden.

(2) Sie sollten an der Koordinierung von Arbeitskräfteplänen und an deren Einbeziehung in die Wirtschaftsplanung beteiligt werden.

(3) Sie sollten gemeinsame Maßnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, gegebenenfalls mit Unterstützung von öffentlichen Stellen, sowohl in bezug auf kurzfristige als auch auf langfristige beschäftigungspolitische Maßnahmen fördern.

15. Das System der Arbeitsverwaltung sollte einen unentgeltlichen öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst umfassen und dessen wirksames Funktionieren sicherstellen.

16. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten, wo immer die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis dies zuläßt, für die Verwaltung öffentlicher Mittel verantwortlich oder mitverantwortlich sein, die für Zwekke wie die Bekämpfung von Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit, den regionalen Beschäftigungsausgleich oder die Förderung und Unterstützung der Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmergruppen, einschließlich der Einrichtung geschützter Arbeitsplätze, bereitgestellt worden sind.

17. Die zuständigen Stellen innerhalb des Systems der Arbeitsverwaltung sollten in der Art und Weise und unter den Voraussetzungen, wie sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt sind, an der Entwicklung umfassender und abgestimmter Maßnahmen und Programme zur Erschließung des Arbeitskräftepotentials, einschließlich Berufsberatung und Berufsbildung, mitwirken.

Forschung in Arbeitsfragen

18. Zur Verwirklichung seiner sozialen Zielsetzung sollte das System der Arbeitsverwaltung als eine seiner maßgebenden Aufgaben Forschung betreiben und Forschungsarbeiten von anderer Seite fördern.

III. Aufbau des Innerstaatlichen Systems der Arbeitsverwaltung

Koordinierung

19. Das Arbeitsministerium oder eine andere durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmte vergleichbare Stelle sollte Maßnahmen treffen oder veranlassen, die gewährleisten, daß das System der Arbeitsverwaltung in geeigneter Weise in den Verwaltungs- und Beratungseinrichtungen vertreten ist, in denen wirtschafts- und sozialpolitische Informationen gesammelt, Meinungen ausgetauscht, Entscheidungen vorbereitet und getroffen sowie Durchführungsmaßnahmen entworfen werden.

20. (1) Die Hauptdienststellen der Arbeitsverwaltung, welche für die in den Absätzen 5 bis 18 erwähnten Sachfragen zuständig sind, sollten dem Arbeitsministerium oder der in Absatz 19 erwähnten anderen vergleichbaren Stelle sowie den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmäßig Informationen oder Berichte über ihre Tätigkeiten vorlegen.

(2) Diese Informationen oder Berichte sollten technischer Art sein, einschlägige statistische Angaben enthalten und die aufgetretenen Probleme sowie gegebenenfalls die erreichten Lösungen in einer Weise darstellen, daß gegenwärtige Tendenzen und vorhersehbare künftige Entwicklungen auf den Gebieten, die für das Arbeitsverwaltungssystem von besonderer Bedeutung sind, beurteilt werden können.

(3) Das System der Arbeitsverwaltung sollte Informationen von allgemeinem Interesse über Arbeitsfragen, die es auf Grund seiner Tätigkeit erlangen kann, auswerten, veröffentlichen und verbreiten.

(4) Die Mitglieder sollten in Beratung mit dem Internationalen Arbeitsamt bemüht sein, geeignete Modelle für die Veröffentlichung dieser Informationen zu entwickeln, um deren internationale Vergleichbarkeit zu verbessern.

21. Der Aufbau des innerstaatlichen Systems der Arbeitsverwaltung sollte in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ständig überprüft werden.

Finanzmittel und Personal

22. (1) Durch geeignete Vorkehrungen sollten dem System der Arbeitsverwaltung die nötigen Finanzmittel und Personal in ausreichender Anzahl und mit angemessener Qualifikation zur Verfügung gestellt werden, damit seine Leistungsfähigkeit gefördert wird.

(2) In diesem Zusammenhang sollten die folgenden Aspekte entsprechend berücksichtigt werden:

a) die Bedeutung der durchzuführenden Aufgaben;

b) die dem Personal zur Verfügung gestellten materiellen Mittel;

c) die praktischen Voraussetzungen, unter denen die verschiedenen Aufgaben durchgeführt werden müssen, um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen.

23. (1) Das Personal des Systems der Arbeitsverwaltung sollte eine Grundausbildung und Fortbildung auf dem seiner jeweiligen Tätigkeit entsprechenden Niveau erhalten; durch ständige Vorkehrungen sollte dafür gesorgt werden, daß diese Ausbildung dem Personal während seiner gesamten Laufbahn zugänglich ist.

(2) Das in besonderen Diensten tätige Personal sollte die hierfür erforderliche spezielle Qualifikation besitzen, die in einer von der zuständigen Stelle geregelten Weise nachzuweisen ist.

24. Es sollte die Möglichkeit erwogen werden, die innerstaatlichen Programme und Einrichtungen für die in Absatz 23 vorgesehene Ausbildung durch internationale Zusammenarbeit in Form eines Erfahrungs- und Informationsaustausches sowie gemeinsamer Programme und Einrichtungen für Grundausbildung und Fortbildung, insbesondere auf regionaler Ebene, zu ergänzen.

Interner Aufbau

25. (1) Zum System der Arbeitsverwaltung sollten normalerweise Fachabteilungen für die einzelnen Hauptprogramme der Arbeitsverwaltung gehören, deren Durchführung dieser durch die innerstaatliche Gesetzgebung übertragen wird.

(2) In Betracht kämen z. B. Abteilungen für folgende Fragen: Ausarbeitung von Normen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsaufsicht, Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung, Arbeitskräfteplanung und Erschließung des Arbeitskräftepotentials, internationale Arbeitsangelegenheiten sowie gegebenenfalls Soziale Sicherheit, Mindestlohngesetzgebung und Fragen, die bestimmte Arbeitnehmergruppen betreffen.

Außendienst

26. (1) Es sollten geeignete Vorkehrungen für den wirksamen Aufbau und das wirksame Funktionieren der Außendienste des Systems der Arbeitsverwaltung getroffen werden.

(2) Diese Vorkehrungen sollten insbesondere gewährleisten, daß

a) die Standorte der Außenstellen den Bedürfnissen der einzelnen Gebiete entsprechen, wobei die maßgebenden beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hierzu angehört werden;

b) den Außenstellen in ausreichendem Maße Personal, Sach- und Transportmittel zur Verfügung stehen, damit sie ihre Aufgaben wirksam erfüllen können;

c) die Außenstellen ausreichende und klare Anweisungen erhalten, um die Möglichkeit auszuschließen, daß gesetzliche und andere Vorschriften in den verschiedenen Gebieten unterschiedlich ausgelegt werden.

Stellungnahme zu der Empfehlung

Die Empfehlung konkretisiert das Übereinkommen und enthält zum Teil weitergehende Vorschläge in bezug auf Aufgaben und Aufbau der Arbeitsverwaltung.

Abschnitt I (Nr. 1 bis 4) – Allgemeine Bestimmungen – entspricht den Artikeln 1 bis 4 des Übereinkommens. Auf die Bemerkungen hierzu wird Bezug genommen.

Abschnitt II (Nr. 5 bis 18) umschreibt die Aufgaben, die von der Arbeitsverwaltung wahrgenommen werden sollen:

Hinsichtlich der im Zusammenhang mit der Ausarbeitung und Durchführung von Arbeitsnormen genannten Aufgaben (vgl. Nr. 5 und 6) wird auf die diesbezüglichen Ausführungen zu Artikel 6 Abs. 1 sowie zu den Artikeln 2 bis 4 des Übereinkommens verwiesen.

Des weiteren soll die Arbeitsverwaltung die Arbeitsbeziehungen, insbesondere Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie, fördern, Beratungsdienste für Betriebe und Verbände bereitstellen und bei der Beilegung von Arbeitskonflikten behilflich sein (vgl. Nr. 7 bis 10).

Wie das Übereinkommen ist die Empfehlung auf der Grundlage der Unabhängigkeit der Verbände auszulegen (vgl. Absatz 6 der jeweiligen Präambeln sowie den Kommentar des Internationalen Arbeitsamtes im Bericht IV [2], S. 27). Das in Nr. 8 Abs. 1 angestrebte Ziel, Kollektivverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern, kann daher in der Bundesrepublik Deutschland mit Rücksicht auf die Tarifautonomie nur durch ergänzende Maßnahmen der allgemeinen staatlichen Sozialpolitik verfolgt werden.

Hinsichtlich der in Nr. 8 Abs. 2 vorgeschlagenen Beratungsdienste wird auf die Bemerkungen zu den Artikeln 5, 6 Abs. 2 Buchstaben c und d des Übereinkommens in der Denkschrift Bezug genommen.

Vorschriften, die der Beilegung von Kollektivstreitigkeiten gemäß Nr. 10 dienen, enthalten das Kontrollratsgesetz Nr. 35 betr. Ausgleich und Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten, das Betriebsverfassungsgesetz und das Arbeitsgerichtsgesetz.

Der Aufgabenbereich der Arbeitsverwaltung soll ferner die Förderung der Beschäftigung umfassen (vgl. Nr. 11 bis 17). Die Empfehlung enthält insoweit über Artikel 6 Abs. 1 und 2 Buchstabe a des Übereinkommens hinausgehende Vorschläge in bezug auf eine umfassende Beschäftigungspolitik, enge Zusammenarbeit mit den Verbänden, Arbeitskräfteplanung und Erschließung des Arbeitskräftepotentials sowie Arbeitsvermittlung.

Die in Nr. 11 und 12 angesprochene institutionelle Verantwortung für die verschiedenen Aufgaben im Rahmen der innerstaatlichen Beschäftigungspolitik liegt in dem zu den Artikeln 4, 6 und 9 des Übereinkommens erläuterten Umfang beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und der Bundesanstalt für Arbeit. Zu den gesetzlichen Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit gehören entsprechend Nr. 12 auch die Arbeitsvermittlung, die Gewährung von Leistungen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, die Berufsberatung und die Förderung der beruflichen Bildung sowie die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit. Die Tätigkeiten der mit den verschiedenen Aspekten der Arbeitsmarktpolitik befaßten Stellen werden vom Vorstand, dem Verwaltungsrat und der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Sozial- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung koordiniert. Diese stellt durch Weisungen sicher, daß die fachlichen Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit im gesamten Bundesgebiet einheitlich erfüllt werden.

Im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit ist die Mitarbeit der Verbände entsprechend Nr. 13 gewährleistet. Auf die Bemerkungen zu Artikel 5 des Übereinkommens wird Bezug genommen.

Arbeitskräfteplanung (vgl. Nr. 14) wird in der Bundesrepublik Deutschland als vorausschauende und mit der allgemeinen Wirtschaftspolitik abgestimmte Arbeitsmarktpolitik verstanden, die das Recht auf freie Wahl des Berufs, des Arbeits- und Ausbildungsplatzes sowie die Tarifautonomie der Sozialpartner im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung zu berücksichtigen hat.

Zum Leistungsangebot der Bundesanstalt für Arbeit gehört entsprechend Nr. 15 auch ein unentgeltlicher Arbeitsvermittlungsdienst. Beschäftigungsfördernde Anpassungs- und Hilfsmaßnahmen werden von der Bundesanstalt für Arbeit entsprechend Nr. 16 aus eigenen Haushaltsmitteln finanziert. Der Erschließung des Arbeitskräftepotentials (vgl. Nr. 17) dienen in erster Linie die von der Arbeitsverwaltung angebotene Berufsberatung und die von den verschiedenen Teilsystemen der Bildungsverwaltung angebotene Berufsausbildung. Die Arbeitsverwaltung gewährt außerdem an Teilnehmer von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen finanzielle Hilfen.

Forschung in Arbeitsfragen (vgl. Nr. 18) wird insbesondere vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und im Aufgabenbereich der Bundesanstalt für Arbeit von dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit betrieben. Das Institut gibt den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit wissenschaftlich fundierte Orientierungs- und Entscheidungshilfen für die Erfüllung ihrer Aufgaben und untersucht Ergebnisse und Erfolge der nach dem Arbeitsförderungsgesetz durchgeführten Förderungsmaßnahmen.

Abschnitt III (Nr. 19 bis 26) enthält Vorschläge für Organisation und Aufbau eines Systems der Arbeitsverwaltung.

Um innerhalb dieses Systems eine umfassende verwaltungsmäßige Koordinierung zu ermöglichen, sollen dem Arbeitsministerium oder einer vergleichbaren zentralen Stelle und den Verbänden regelmäßig fachliche Informationen zu den in Abschnitt II erwähnten Sachgebieten der Arbeitsverwaltung vorgelegt werden, die ggf. ausgewertet und veröffentlicht werden sollen (vgl. Nr. 19 und 20).

In dem mehrgliedrig ausgebauten System der Arbeitsverwaltung der Bundesrepublik Deutschland ist eine Koordinierung in allen Angelegenheiten, die für den Bereich der Arbeitsverwaltung bedeutsam sind, gewährleistet. Auf die Bemerkungen zu Artikel 1 Buchstabe b und Artikel 9 des Übereinkommens wird Bezug genommen. Die aus der Durchführung der einzelnen Maßnahmen gewonnenen Erkenntnisse werden im Hinblick auf Erfolge, Probleme, Entwicklungstendenzen ausgewertet und der interessierten Öffentlichkeit – etwa in Form des jährlichen Sozialberichts der Bundesregierung oder der laufenden

Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeit – zugänglich gemacht.

Eine regelmäßige Überprüfung und Neugliederung der Arbeitsverwaltung entsprechend Nr. 21 ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht üblich. Sie könnte auch hinderlich für eine kontinuierliche Verwaltungsarbeit sein.

Hinsichtlich der Finanzierung der Leistungen der Arbeitsverwaltung und der Ausbildung des Personals (vgl. Nr. 22 bis 24) wird auf die Ausführungen zu Artikel 10 des Übereinkommens verwiesen. Soweit die Empfehlung über diese Vorschrift des Übereinkommens hinausgehende Vorschläge enthält, können diese in der Bundesrepublik Deutschland ebenfalls als verwirklicht angesehen werden.

Der interne Aufbau des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und der nachgeordneten Dienststellen in seinem Geschäftsbereich ist entsprechend Nr. 25 fachlich gegliedert. Die nachgeordneten Dienststellen und die der Aufsicht des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung unterstehenden Körperschaften sind Außendienststellen im Sinne von Nr. 26. Diese sind zum Teil – wie die Bundesanstalt für Arbeit – weiter in regionale und lokale Stellen untergliedert und verfügen über die notwendigen personellen und sachlichen Mittel.

Bn 023101 6. 80